

# Εταιρική Πολιτική 2

## Καταπολέμηση των Διακρίσεων

### Σκοπός

Η Stryker θεωρεί ότι η πολυμορφία και η νοοτροπία ένταξης στο ανθρώπινο δυναμικό είναι πολύτιμα χαρακτηριστικά και δεσμεύεται να διατηρεί έναν χώρο εργασίας χωρίς διακρίσεις, εκφοβισμούς και παράνομη παρενόχληση. Η Πολιτική Καταπολέμησης των Διακρίσεων περιγράφει την πολιτική της Stryker που απαγορεύει τις διακρίσεις στον χώρο εργασίας.

### Εύρος ισχύος

Αυτή η Πολιτική ισχύει για όλους τους υπαλλήλους της Stryker σε όλες τις τοποθεσίες της και στην έκταση που επιτρέπεται από τη νομοθεσία. Εάν κάποια διάταξη αυτής της πολιτικής δεν συμμορφώνεται με την ισχύουσα τοπική νομοθεσία μιας συγκεκριμένης επιχειρησιακής μονάδας της Stryker, αυτή η επιχειρησιακή μονάδα δύναται να εφαρμόσει μια ξεχωριστή πολιτική σε συμμόρφωση με την τοπική νομοθεσία, δεδομένου ότι η αναθεωρημένη πολιτική θα συνάδει με τις αρχές που περιλαμβάνονται σε αυτή την πολιτική, όπως καθορίζεται από το κατάλληλο προσωπικό του τμήματος Ανθρώπινου Δυναμικού και του τμήματος Νομικών Υποθέσεων της Stryker. Όπου δεν εφαρμόζεται κάποια τοπική πολιτική, όλες οι διατάξεις της παρούσας πολιτικής που συμμορφώνονται με την τοπική νομοθεσία θα παραμένουν σε ισχύ.

### Ορισμοί

**«Διάκριση»** είναι η ετερόκλητη συμπεριφορά ή τρόπος αντιμετώπισης ή η διαφοροποίηση υπέρ ή κατά ενός ατόμου, βάσει μίας από τις προστατευόμενες κατηγορίες που ορίζονται παρακάτω. Διάκριση σημαίνει επίσης την εφαρμογή μιας προφανώς ουδέτερης πολιτικής ή πρακτικής με τρόπο που θα έθετε σε μειονεκτική θέση τα άτομα που ανήκουν στις προστατευόμενες κατηγορίες σε σχέση με άλλους εξαιτίας των λόγων που εξηγούνται παρακάτω, εκτός κι αν η εκάστοτε πολιτική ή πρακτική δικαιολογείται από πραγματικό σκοπό και τα μέσα επίτευξης αυτού του σκοπού είναι κατάλληλα και αναγκαία.

**«Παρενόχληση»** είναι η ανεπιθύμητη συμπεριφορά βάσει της συμμετοχής σε μια προστατευόμενη κατηγορία, η οποία έχει ως σκοπό ή αποτέλεσμα την προσβολή της αξιοπρέπειας του εν λόγω ατόμου και τη δημιουργία ενός εκφοβιστικού, εχθρικού, μειωτικού, ταπεινωτικού ή προσβλητικού περιβάλλοντος.

### Βασικές πολιτικές

#### 1. Καταπολέμηση των Διακρίσεων

- 1.1. Η Stryker δεσμεύεται να προσφέρει ένα περιβάλλον εργασίας χωρίς διακρίσεις, εκφοβισμούς και παράνομη παρενόχληση.
- 1.2. Οι διακρίσεις λόγω του φύλου, της φυλής, του χρώματος, της εθνικότητας, της εθνοτικής προέλευσης, της καταγωγής, της ιθαγένειας, της ηλικίας, της αναπηρίας, μιας πάθησης ή του ιστορικού της, του δόγματος, της θρησκείας, της υπηρεσίας στις ένοπλες δυνάμεις, της οικογενειακής κατάστασης, τα χαρακτηρισμού ως βετεράνου, του σεξουαλικού προσανατολισμού, της ταυτότητας ή έκφρασης φύλου, της οικονομικής ή κοινωνικής κατάστασης ή άλλου νομικά προστατευόμενου χαρακτηριστικού (**«προστατευόμενες κατηγορίες»**) ενός υπαλλήλου δεν θα γίνονται ανεκτές και απαγορεύονται σύμφωνα με την παρούσα πολιτική.
- 1.3. Οι υπάλληλοι της Stryker δεν πρέπει να πραγματοποιούν διακρίσεις έναντι άλλων εργαζομένων σε οποιαδήποτε απόφαση απασχόλησης, όπως, μεταξύ άλλων, και στους εξής τομείς:
  - Προσέλκυση υποψηφίων
  - Συνέντευξη και πρόσληψη υποψηφίων
  - Ανάθεση εργασιών
  - Προαγωγές
  - Πληρωμή ή άλλη αποζημίωση
  - Οφέλη
  - Πειθαρχία
  - Αξιολόγηση επιδόσεων
  - Διαχείριση επιδόσεων
  - Τερματισμός απασχόλησης

- Προγράμματα εκπαίδευσης και μαθητείας
- Δημιουργία ή ενίσχυση των όρων ή των διατάξεων απασχόλησης
- Εφαρμογή και ερμηνεία των πολιτικών και των πρακτικών της Stryker

1.4. Οι αποφάσεις απασχόλησης οποιουδήποτε είδους για έναν υπάλληλο δεν μπορούν να βασίζονται σε οποιοδήποτε χαρακτηριστικό αποτελεί προστατευόμενη κατηγορία.

## 2. Επιπρόσθετες νομικές απαιτήσεις σχετικά με την καταπολέμηση των διακρίσεων

2.1 Απαιτείται από τη Stryker να συμμορφώνεται με τους ισχύοντες νόμους καταπολέμησης των διακρίσεων, τους νόμους ίσων ευκαιριών απασχόλησης, τους νόμους θετικών δράσεων και άλλες υποχρεώσεις που ισχύουν για τους εργοδότες στην εκάστοτε τοποθεσία ή γεωγραφία. Όλοι οι υπάλληλοι της Stryker πρέπει να συμμορφώνονται με όλους τους ισχύοντες νόμους και κανονισμούς.

2.2 Ο Αντιπρόεδρος και το Ανώτατο Στέλεχος Ανθρώπινου Δυναμικού (CHRO) της Stryker ή εκπρόσωποί τους φέρουν την ευθύνη της εφαρμογής των προτύπων και διαδικασιών για τη συμμόρφωση με τους ισχύοντες νόμους και οι τομείς/λειτουργίες πρέπει να βοηθούν στην εφαρμογή και την επιβολή αυτών των προτύπων και των διαδικασιών.

## Συμμόρφωση και ευθύνες

Κάθε υπάλληλος είναι υπεύθυνος για τη συμμόρφωση με αυτήν την πολιτική και όλα τα ισχύοντα πρότυπα και διαδικασίες. Κάθε υπάλληλος που παραβαίνει την παρούσα πολιτική ή/και τα ισχύοντα πρότυπα και διαδικασίες υπόκειται σε πειθαρχικές ενέργειες, που περιλαμβάνουν μέχρι και τον τερματισμό της απασχόλησης.

Όλοι οι επικεφαλής, διευθυντές, προϊστάμενοι, αρχηγοί ομάδων, πάροχοι, προμηθευτές, πελάτες και επιχειρηματικοί εταίροι είναι υπεύθυνοι για την υποστήριξη και την επιβολή αυτής της πολιτικής. Η αποτυχία υποστήριξης ή/και επιβολής της παρούσας πολιτικής υπόκειται σε πειθαρχικές ενέργειες, που περιλαμβάνουν μέχρι και τον τερματισμό της απασχόλησης ή της επιχειρηματικής σχέσης. Οι επικεφαλής, οι διευθυντές και οι προϊστάμενοι που λαμβάνουν κάποια καταγγελία ή ενημερώνονται για πληροφορίες που υποδεικνύουν ότι έχει υπάρξει παράβαση της παρούσας πολιτικής, απαιτείται να προωθούν την εκάστοτε καταγγελία στο τμήμα Ανθρώπινου Δυναμικού.

Αποτελεί ευθύνη του κάθε υπαλλήλου που πιστεύει ότι έχει υποστεί διάκριση να αναφέρει εγκαίρως τις ανησυχίες του/της, όπως περιγράφεται παρακάτω.

## Καταγγελίες και έρευνες

Οποιοσδήποτε υπάλληλος που πιστεύει ότι έχει υποστεί διάκριση ή ότι είναι μάρτυρας κάποιας ενέργειας διάκρισης πρέπει να αναφέρει την καταγγελία του/της άμεσα. Οι υπάλληλοι μπορούν να αναφέρουν κάποιο περιστατικό διάκρισης στον άμεσο προϊστάμενό τους, οποιονδήποτε διευθυντή της Stryker, οποιοδήποτε μέλος του τμήματος Ανθρώπινου Δυναμικού, οποιοδήποτε μέλος του τμήματος Συμμόρφωσης ή Νομικών Υποθέσεων της Stryker ή/και τη Γραμμή Βοήθειας Δεοντολογίας. Παρόλο που οι υπάλληλοι ενθαρρύνονται να αναζητούν πρώτα βοήθεια από τον άμεσο προϊστάμενό τους, ο κάθε υπάλληλος μπορεί, ανά πάσα στιγμή, να αναφέρει τις ανησυχίες του/της μέσω οποιουδήποτε καναλιού αναφοράς. Οποιοσδήποτε προϊστάμενος ή διευθυντής που ενημερώνεται για πιθανό περιστατικό διάκρισης πρέπει να συμβουλευεται το τμήμα Ανθρώπινου Δυναμικού για την κάθε καταγγελία.

Οι καταγγελίες μπορούν να υποβληθούν γραπτά ή προφορικά. Η υποβολή των αναφορών μπορεί να γίνει ανώνυμα. Οποιοσδήποτε αναφέρει κάποιο περιστατικό διάκρισης, εκφοβισμού ή παρενόχλησης προστατεύεται από τα αντίποινα ως απάντηση σε μια καταγγελία ή την έναρξη των διαδικασιών.

Η Stryker θα διατηρεί το άτομο που κάνει την αναφορά ενήμερο για την εξέλιξη των ερευνών στον βαθμό που επιτρέπεται από τον νόμο ή με τρόπο κατάλληλο ανάλογα με τις συνθήκες. Ωστόσο, λόγω της εμπιστευτικής φύσης αυτών των ερευνών, μπορεί να μην είναι πιθανό να παρέχονται συγκεκριμένες λεπτομέρειες της έρευνας ή των ενεργειών που εκτελούνται. Ο χειρισμός όλων των ερευνών θα πραγματοποιείται εμπιστευτικά στην έκταση που είναι δυνατό και κατάλληλο σύμφωνα με τις περιστάσεις, εν όψει των σημαντικών θεμάτων προσωπικού απορρήτου όλων των εμπλεκόμενων μερών. Η Stryker θα καταβάλει κάθε προσπάθεια όσον αφορά τη διευθέτηση των αποκαλύψεων στοιχείων κάθε υπαλλήλου και θα ολοκληρώσει κάθε σχετική έρευνα και όλες τις σχετικές έρευνες σύμφωνα με την παρούσα πολιτική εγκαίρως.

Οποιοσδήποτε υπάλληλος παρακωλύει μια αναφορά διάκρισης ή εμποδίζει με άλλον τρόπο μια έρευνα θα υπόκειται στις κατάλληλες πειθαρχικές ενέργειες, που μπορεί να περιλαμβάνουν μέχρι και τον τερματισμό της απασχόλησης.

Ο προσδιορισμός ότι υπήρξε πράγματι κάποια παράβαση, συμπεριλαμβανομένης και της πολιτικής κατά των αντιποίνων της Stryker, θα οδηγήσει σε πιθανές πειθαρχικές ενέργειες, που μπορεί να περιλαμβάνουν μέχρι και τον τερματισμό της απασχόλησης.